

## Rente sichern

Prekäre Jobs, niedrige Löhne und Tarifflicht bedrohen ausreichende und existenzsichernde Renten der Zukunft

SEITE 1/3

## Zukunft gestalten

ExpertInnen aus Handwerk, Gewerkschaften und Wissenschaft haben in einem Workshop Herausforderungen im Handwerk analysiert

SEITE 4

## Offensive Handwerk

Gemeinsam mit den Beschäftigten will die IG Metall mehr Tarifbindung und Gute Arbeit im Handwerk durchsetzen

SEITE 5

## Jung und engagiert

Auszubildende aus Berlin und Brandenburg haben alte Kirchen und Gebäude saniert. Nun ist das Projekt ausgezeichnet worden

SEITE 6

### Alterssicherung

## Rente muss zum Leben reichen

Im Jahr 2011 lag der durchschnittliche Rentenzahlbetrag je nach Bundesland zwischen monatlich 682 und 774 Euro. Das ist nicht viel. Niedrige Renten bereiten auch den Beschäftigten im Handwerk Sorge. Die Gründe sind vielfältig, aber größtenteils politischer Natur, so wie zum Beispiel die Rente mit 67. Beschäftigte müssen deutliche Rentenkürzungen hinnehmen, wenn sie vor dem 67. Lebensjahr in Rente gehen. Zudem wird das Renten-Niveau immer weiter gesenkt. In körperlich schweren Tätigkeiten schaffen es viele schon heute nicht bis zum Renteneintritt mit 65. Die Rente mit 67 bedeutet dann noch höhere Rentenkürzungen. Und ein durchschnittlicher Handwerkslohn reicht in der Regel nicht, um diese Lücke mit privater Vorsorge zu schließen. Deshalb fordern DGB und Gewerkschaften, die Rente mit 67 auszusetzen.

Ein weiterer Grund sind prekäre Jobs: Wer wenig verdient, bekommt später auch wenig Rente. Der DGB warnt: Je niedriger die Durchschnittslöhne und je größer der Niedriglohnsektor in Deutschland werden, desto mehr Menschen werden in Zukunft von Altersarmut bedroht sein.

So sind prekäre Jobs auch im Handwerk keine Seltenheit mehr. Ob Mini-Jobs im Lebensmittelhandwerk und in der Gebäudereinigung, Scheinselbstständigkeit am Bau oder Leiharbeit bei Malern und Lackierern.

Der DGB und die Gewerkschaften fordern deshalb, den Boom im Niedriglohnsektor zu stoppen. Besonders der missbräuchliche Einsatz von Leiharbeit und Werkverträgen muss gestoppt werden. Außerdem tragen ein gesetzlicher Mindestlohn von



Copyright: panthermedia.net/Viktor Cap

*Für viele Beschäftigte in körperlich anspruchsvollen Handwerksjobs ist schon die Rente mit 65 kaum zu erreichen. Deshalb fordern DGB und Gewerkschaften die Rente mit 67 auszusetzen.*

8,50 Euro, mehr Tarifbindung sowie sozialversicherte Jobs ab dem ersten Euro dazu bei, die Renten in der Zukunft zu sichern. Doch stattdessen hat die schwarz-gelbe Bundesregierung die Senkung des Rentenversicherungsbeitrags beschlossen. Der DGB lehnt einen niedrigeren Beitragsatz weiter ab, denn „eine Senkung des Rentenbeitrags auf 18,9 Prozent widerspricht den demografischen Herausforderungen, dem Grundsatz vorausschauender Politik und dem Gebot der Nachhaltigkeit“, sagt DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. Stattdessen fordert der DGB den Aufbau einer Demografie-Reserve, um so Rücklagen für die Zukunft zu bilden. Die von Bundesministerin Ursula von der Leyen vorgeschlagene Zuschussrente dürfte nicht helfen, denn die Voraussetzungen seien so hoch, „dass sie kaum jemand in Anspruch nehmen kann“, betont Buntenbach.

Mehr zum Thema unter: [www.handwerk.dgb.de/rente](http://www.handwerk.dgb.de/rente)

Prekäre Jobs mit Niedriglöhnen während des Erwerbslebens, Mini-Jobs ohne volle Rentenversicherungspflicht oder Rentenabschläge für alle, die schon vor dem Renteneintrittsalter in Ruhestand müssen. Das alles sind auch Probleme, mit denen HandwerkerInnen zu kämpfen haben. Die DGB-Broschüre **Gute Renten im Handwerk – Fakten und Argumente** liefert viele Daten, Fakten – und Lösungen zum Thema. Die Broschüre kann im Internet bestellt werden. [www.handwerk.dgb.de/rente](http://www.handwerk.dgb.de/rente)



## Liebe Leserinnen und liebe Leser,

Die gesetzliche Rentenversicherung muss Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Alter ein würdiges Leben ermöglichen. Die drohende Altersarmut von Millionen Menschen hängt vor allem auch mit der aktuellen Arbeitsmarktpolitik zusammen. Nur wer in seinem Arbeitsleben in regulärer, sozialversicherungspflichtiger und fair bezahlter Arbeit umfassend über die gesetzliche Rentenversicherung fürs Alter vorsorgen konnte, wird später auch eine angemessene Rente erhalten. Heute liegt sie bei rund 50 % des Arbeitseinkommens.

Wer sich aber immer wieder von einem zum nächsten befristeten Job hangeln muss, wer als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter von Lohn-dumping betroffen ist, wer in Mini-Jobs nur einen verminderten Rentenanspruch erwirbt oder wer in Scheinwerkverträgen und Scheinselbstständigkeit um seine Sozialversicherungsbeiträge betrogen wird, der wird auch im Alter kein gutes Auskommen haben.

Das alles sind Folgen einer Politik, die den Niedriglohnsektor immer mehr ausgeweitet hat und damit vielen Menschen die Chance nimmt, ausreichend fürs Alter vorzusorgen. 4,66 Mio. Beschäftigte – das sind 23 % – arbeiten im Niedriglohnsektor. Im Westen bekommen sie unter 9,54 Euro, im Osten unter 7,04 Euro pro Stunde. Das sind Phänomene, die wir auch im Handwerk registrieren müssen. In manchen Handwerksberufen arbeiten vier von zehn Beschäftigten in Mini-Jobs, in anderen hat sich Leiharbeit längst als feste Größe etabliert. Und die immer noch praktizierte Tariffucht so mancher Innungen und Betriebe sorgt dafür, dass im Handwerk zu oft niedrige Dumpinglöhne statt fairer Tariflöhne gezahlt werden. Die Niedriglöhne von heute sind die Niedrigrenten von morgen. Deshalb sorgen reguläre und faire Arbeits- und Einkommensbedingungen im Handwerk auch für gute Renten der Handwerkerinnen und Handwerker im Alter.

Der DGB hat mit seiner Initiative „Handwerk: Gute Arbeit, fairer Lohn“ entsprechende Schwerpunkte gesetzt und beschreibt in einer Broschüre im Rahmen dieser Initiative, wie gute Renten im Handwerk möglich sind. Auch die IG Metall hat mit ihrer „Offensive Handwerk“ kürzlich eine Kampagne gestartet, um bessere Arbeits- und Lebensbedingungen für Handwerkerinnen und Handwerker durchzusetzen. Wir unterstützen die Ziele dieser Kampagne voll. Denn starke Gewerkschaften und starke Innungen sorgen für starke Tarifverträge, starke Tarifverträge sorgen für Gute Arbeit und faire Löhne – und faire Löhne sind die Mindest-Bedingung für eine gute Rente.

Dietmar Hexel,  
Mitglied im Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand



Dietmar Hexel,  
DGB-Vorstandsmitglied  
zuständig für  
Handwerkspolitik

Copyright: Simone M. Neumann

Friseur-Handwerk

## Mindestlohn-Verhandlung in Sicht



Spätestens im nächsten Jahr will ver.di Mindestlohn-Verhandlungen mit dem Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks (ZV) aufnehmen. Dessen Mitgliederversammlung hat den Weg dafür geebnet. „Die Situation für FriseurInnen ist skandalös – Stundenlöhne von 5 bis 6 Euro sind keine Seltenheit, teilweise liegen sie sogar noch darunter“, betont ver.di- Bundesvorstandsmitglied Petra Gerstenkorn. Doch jetzt „ist der Weg für Mindestlohn-Verhandlungen frei – das ist ein positives Signal für eine Branche, deren Image am Boden liegt“, unterstreicht Gerstenkorn. Die noch zu bildende Bundestarifkommission wird spätestens Anfang 2013 mit der Tarifgemeinschaft der Landesinnungsverbände die Verhandlungen aufnehmen. Geschäftsmodellen, die mittels Lohndumping Wettbewerbsvorteile gegenüber Mitbewerbern erzielen, soll zukünftig durch den geplanten Branchen-Mindestlohn die Grundlage entzogen werden.

Arbeitnehmerfreizügigkeit

## Neue Website informiert

Unter [www.faire-mobilitaet.de](http://www.faire-mobilitaet.de) können sich Interessierte über das Thema Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Aktivitäten des Projekts Faire Mobilität informieren. Die Seite bietet Hintergrundinformationen und aktuelle Nachrichten sowie spezielle Einblicke in die Arbeit der neuen DGB-Beratungsstellen für mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen EU-Ländern. Im Rahmen des vom DGB-Bundesvorstand getragenen Gesamtprojektes werden insgesamt sechs Beratungsstellen in verschiedenen Städten Deutschlands aufgebaut. Beschäftigte aus den mittel- und osteuropäischen EU-Ländern können sich hier über ihre Rechte auf dem deutschen Arbeitsmarkt informieren. Das Projekt wird mit verschiedenen Partnern durchgeführt und aus Mitteln des DGB, des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales finanziert.  
[www.faire-mobilitaet.de](http://www.faire-mobilitaet.de)

60 Jahre Mitbestimmung

## Jubiläum des Erfolgsmodells

Am 11. Oktober 1952 trat das Betriebsverfassungsgesetz in Kraft. Heute seien Betriebsräte anerkannte Akteure in Wirtschaft und Gesellschaft, schreibt der DGB-Vorsitzende Michael Sommer in der Einladung zu der Festveranstaltung „60 Jahre Betriebsverfassungsgesetz – Erfolgsmodell Mitbestimmung“. Auf der Veranstaltung am 17. Oktober würdigte der DGB-Vorsitzende die betriebliche Mitbestimmung „als Grundpfeiler der Sozialen Marktwirtschaft“. Auf einem Arbeitsmarkt, der sich beständig wandle, sei das Betriebsverfassungsgesetz „heute wichtiger denn je“, betonte Michael Sommer. Es schütze die Beschäftigten und ermögliche ihnen, den betrieblichen Alltag aktiv zu gestalten. Doch Mitbestimmung müsse sich auch weiterentwickeln, forderte der DGB-Vorsitzende, gerade im Hinblick auf Leiharbeit und Werkverträge. Sein Fazit: „Mitbestimmung stärkt gute Zusammenarbeit, fördert Zufriedenheit, Motivation und Kreativität.“ Dies sollten auch diejenigen unter den Arbeitgebern nicht vergessen, die versuchten, die Mitbestimmung zu unterlaufen. Mehr Infos: [www.dgb.de/-/fy1](http://www.dgb.de/-/fy1)



### Impressum

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Handwerkspolitik  
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin  
Telefon: 030 / 240 60-309, Telefax: 030 / 240 60-670  
E-Mail: [handwerk@dgb.de](mailto:handwerk@dgb.de)  
Internet: [www.handwerk.dgb.de](http://www.handwerk.dgb.de)  
Verantwortlich: Dietmar Hexel  
Redaktion: Helmut Dittke  
Redaktionelle Bearbeitung: Graewis Verlag GmbH  
Gestaltung, Druck und Vertrieb: PrintNetwork pn GmbH

## Erwerbsminderung

### Immer näher an der Altersarmut

Jeder Fünfte muss mit einer Erwerbsminderung vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Von Jahr zu Jahr fallen die Erwerbsminderungsrenten für Neurentner niedriger aus. Das liegt an Sozialreformen und der Zunahme unsteter Beschäftigungsarten.

Vor 100 Jahren waren 90 Prozent aller neu bewilligten Renten Invalidenrenten – bei der großen Mehrheit spielte die Gesundheit bereits vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze nicht mehr mit. In den 1960er-Jahren lag die Quote noch immer über 50 Prozent, ging aber in den folgenden Jahrzehnten zurück. Seit 2005 nimmt der Anteil der Erwerbsminderungsrenten, so die heutige Bezeichnung, im Trend wieder zu. Für das vergangene Jahr weist die Rentenstatistik einen Wert von gut 20 Prozent aus. In Zukunft erwartet Gerhard Bäcker vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) einen weiteren Anstieg. Denn mit der Anhebung der Regelaltersgrenze wächst die Gruppe der älteren Beschäftigten oder Arbeitslosen, die aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft nicht mehr berufstätig sein können, die aber noch keinen Anspruch auf die normale Altersrente haben.

Wer nicht mehr arbeiten kann, hat ein hohes Armutsrisiko. Im jüngsten, von der Hans-Böckler-Stiftung und der Deutschen Rentenversicherung geförderten Altersübergangsreport weist der Soziologieprofessor zudem darauf hin, dass sich die finanzielle Situation der betroffenen Neurentner in den vergangenen Jahren stetig verschlechtert hat. Bekamen Männer in Westdeutschland bei voller Erwerbsminderung 2001 noch durchschnittlich 809 Euro im Monat, waren es 2011 nur noch 673 Euro. Dafür gibt es nach Bäckers Analyse eine Reihe von Gründen:

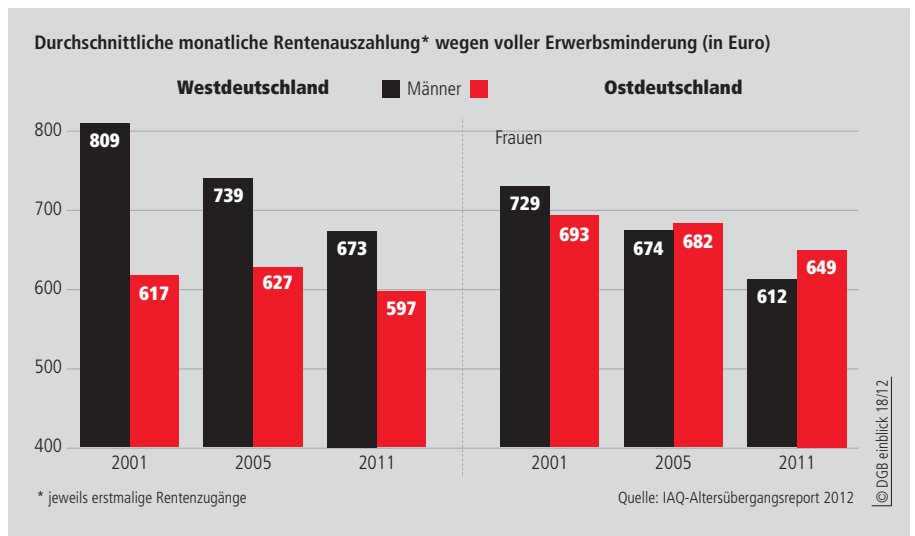
Wegen der schwachen Lohnentwicklung und der neuen Bremsen in der Rentenformel, Riester- und Nachhaltigkeitsfaktor, stiegen die Auszahlungen der Rentenversicherung – und damit auch die Erwerbsminderungsrente – seit der Jahrtausendwende insgesamt nur wenig. 2004, 2005, 2006 und 2010 gab es sogar Nullrunden.

Seit 2010 sind auch die Bezieher von Erwerbsminderungsrenten von Abschlägen betroffen, sofern sie jünger als 63 Jahre sind. Die im Gegenzug verlängerten Zurechnungszeiten gleichen den Verlust nur zum Teil aus.

Wer vor dem Übergang in die Erwerbsminderungsrente Hartz IV bezog, hat in dieser Phase weniger Rentenpunkte erworben, als ihm früher bei der Arbeitslosenhilfe angerechnet worden wären. Inzwischen begründet Hartz IV überhaupt keine Rentenansprüche mehr.

Die größte Bedeutung haben Bäcker zufolge jedoch „die Veränderungen der Arbeitsverhältnisse und der Erwerbsbiografien, die den Arbeitsmarkt seit Jahren kennzeichnen – wie Niedriglöhne, unstete Beschäftigung, Zeiten von Mehrfach- und Langzeitarbeitslosigkeit – und die sich in durchschnittlich niedrigen und sinkenden Entgeltpunkten bemerkbar machen“.

Viele potenzielle Bezieher von Erwerbsminderungsrenten dürften kaum über nennenswerte andere Einkommen verfügen, schreibt Bäcker. Auch deshalb kommen sie häufig in die Nähe der Armutsgrenze. Gerade Geringqualifizierte mit körperlich anstrengenden Jobs seien oft Risiko-



Durch die Rente mit 67 wird die Zahl der Erwerbsminderungsrenten in den nächsten Jahren steigen. Zu diesem Schluss kommt das Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Der Grund für die Zunahme: Viele Beschäftigte schaffen es nicht, bis 67 in ihrem Job durchzuhalten. Bereits 2011 war jeder fünfte Renteneintritt vorzeitig wegen fehlender Erwerbsfähigkeit durch Krankheit oder Behinderung. Zudem sind die Renten wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung seit 2001 deutlich gesunken.

Kandidaten für die Erwerbsminderungsrente. Und diese verdienten nur selten so viel, dass sie den Rückgang des gesetzlichen Rentenniveaus durch private Vorsorge ausgleichen könnten.

Daher fordert der Forscher Korrekturen in der Rentenpolitik, die zu einem höheren Leistungsniveau für „erwerbsgeminderte“ Rentner führen. Eine Möglichkeit bestünde darin, die Rentenabschläge für diese Gruppe abzuschaffen. Schließlich gehe es hier darum, dass die Gesundheit keine weitere Erwerbstätigkeit erlaubt – nicht um einen freiwilligen Entschluss, den Ruhestand vorzuziehen. Die Anreizwirkungen, die von Rentenabschlägen ausgehen sollen, liefen hier ohnehin ins Leere. „Eine Begrenzung der Abschläge wäre aus diesen Gründen systemgerecht“, so Bäcker. Es bestünden jedoch noch andere technische Möglichkeiten, die Lage der Betroffenen zu verbessern. Etwa verlängerte Zurechnungszeiten und eine andere Bewertung von Phasen der Arbeitslosigkeit.

Der Soziologieprofessor Bäcker ist Experte für Fragen der sozialen Sicherung. Unter anderem diskutierte Bäcker die Zukunft der Sozialversicherungssysteme auch mit den Arbeitnehmer-Vizepräsidenten auf der DHKT-Herbsttagung in Leipzig.



Die Rente von morgen – mit der Broschüre **„Heute die Rente von morgen sichern“** stellt der DGB sein Rentenkonzept 2012 vor. Neben vielen Infos und Fakten machen Rechenbeispiele deutlich, wie sich verschiedene Modelle auf die zukünftige Rentenhöhe auswirken.

Außerdem liefert ein ausführlicher Fakten-Check Argumente gegen die von der Bundesregierung beschlossene Beitragssenkung. [www.handwerk.dgb.de/rente](http://www.handwerk.dgb.de/rente)

## Mit Tarifbindung zu Guter Arbeit

*Mehr Betriebe wieder in die Tarifbindung zu bekommen und gute Arbeitsbedingungen im Handwerk zu erreichen – das sind zwei wichtige Ziele des IG Metall-Projekts „Offensive Handwerk – Wir verstehen unser Handwerk“.*

Handwerk und Gewerkschaften verbindet eine lange Tradition der Tarif- und Sozialpartnerschaft. Über Jahrzehnte funktionierte die Zusammenarbeit wie in einem gut geölten Räderwerk. Seit einigen Jahren jedoch treten die Arbeitgeber aus den Handwerksinnungen aus und flüchten aus der Tarifbindung. Im Kfz-Handwerk und dem Elektrohandwerk sind durchschnittlich nur noch die Hälfte der Betriebe Innungsmitglied. Gleichzeitig ist das Handwerk einem tiefgreifenden Strukturwandel und Konzentrationsprozess unterworfen. Es entstehen immer größere Unternehmensgruppen, vor allem im Kfz-Gewerbe und in der Gebäudetechnik.

Die Antwort der IG Metall auf diese Entwicklung ist die „Offensive Handwerk“, die auf der Bundeshandwerkskonferenz in Frankfurt vorgestellt wurde. Die Zeit drängt. Für die Beschäftigten ist nicht hinnehmbar, dass die Schere bei den Arbeitsbedingungen und das Entgelt gegenüber der Industrie immer größer wird. Schon heute gibt es im Handwerk zu wenig Azubis und Fachkräfte, weil gute Leute in besser bezahlte Branchen abwandern.

Flächentarifverträge müssen deshalb wieder in den Vordergrund rücken, damit gute Handwerksarbeit auch ordentlich entlohnt wird. Erste Erfolge des neuen Ansatzes sind bereits sichtbar. So hat die diesjährige Tarifrunde im Handwerk beachtliche Ergebnisse gebracht, wie der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Detlef Wetzels auf der Bundeshandwerkskonferenz erklärte. 2012 wurden z. B. im Kfz-Gewerbe mit 3,7 bis 4,9 Prozent mehr Lohn und Gehalt die höchsten Tarifabschlüsse seit Jahren erzielt.

Durch gezielte, bundesweit abgestimmte Tarifaktivitäten konnte die IG Metall, insbesondere bei größeren Unternehmen erstmalig Tarifverträge für ihre Mitglieder erkämpfen. Im Tischlerhandwerk beispielsweise gibt es wieder fast überall in Deutschland einen Flächentarifvertrag.

Diese Aktivitäten im Handwerk haben nach Aussage von Alwin Boekhoff, IG Metall-Koordi-

nator für Tarifpolitik Handwerk, eine deutliche positive Mitgliederentwicklung zur Folge. Auch die zeitliche Anbindung der Kfz-Tarifrunde an die Industrie entpuppt sich als der richtige Weg.

Inzwischen haben auch die Arbeitgeber den Wert von Tarifverträgen wiederentdeckt. ZDH-Präsident Otto Kentzler hat sich kürzlich für

einen fairen Wettbewerb unter den Betrieben und den Arbeitnehmern. Sie verhindern Lohndumping und geben dem Handwerk ein gutes Image. Auch wenn sich die Strukturen des Handwerks derzeit dramatisch ändern: Es ist möglich, dafür passgenaue tarifliche Regelungen zu finden. Mit der „Offensive

Handwerk“ hat die IG Metall dafür die richtige Basis gelegt.



**Wir verstehen unser Handwerk**  
**IG Metall**

die Stärkung der Tarifpartnerschaft in Handwerksbetrieben ausgesprochen und stellt sich hinter den Flächentarifvertrag. „Der Weg zum Tarifvertrag ist leichter geworden. Trotzdem gilt: wir machen Tarifverträge nur mit und nicht nur für unsere Mitglieder“, resümierte Wetzels auf der Konferenz. Die Stärkung des Organisationsgrads und der Kampfkraft im Handwerk müsse aber weiterhin die Zielrichtung der IG Metall bleiben. Die IG Metall setzt im Handwerk auf Tarifverträge und Mitbestimmung.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge im Organisationsbereich der IG Metall gibt es bisher im Elektrohandwerk und in den Wäschereien. Darüber hinaus zeigen Tarifvereinbarungen zu Altersvorsorge, Übernahme nach der Ausbildung, Demografie oder Qualifizierung, dass die Tarifpartnerschaft von IG Metall und den verschiedenen Handwerksinnungen, Fachverbänden und Tarifgemeinschaften den Beschäftigten entscheidende Verbesserungen ermöglicht.

Es hat sich gezeigt, dass Handwerk und IG Metall gleichermaßen Interesse haben, die Tarifpartnerschaft im Handwerk auf allen Ebenen weiter zu entwickeln. Der Flächentarifvertrag ist dabei das zentrale tarifpolitische Instrument. Nur Flächentarifverträge sichern

Tarifabschluss

Mit gutem Beispiel voran



Ein extra dickes Plus zu Weihnachten konnte die IG Metall für die bundesweit 17 000 Galvaniseure, Graveure und Metallbildner erreichen. Bereits ab 1. Dezember beschert ihnen der Tarifabschluss 3,3 Prozent mehr Geld. Ab 1. Dezember 2013 gibt es ein weiteres Mal 2,4 Prozent mehr. Die Auszubildenden können sich auf insgesamt 55 Euro mehr freuen. „Insgesamt haben wir dann bis Ende 2013 im Volumen die Entgelte innerhalb von zwei Jahren um 7,8 Prozent tabellenwirksam erhöht“, bewertete IG Metall-Verhandlungsführer Alwin Boekhoff das Ergebnis. „Durch diesen Abschluss haben wir nicht nur die Preissteigerungsrate ausgeglichen, sondern deutlich mehr für unsere Mitglieder erreicht“. Das sei eine fantastische Erhöhung und muss jedem Beschäftigten klarmachen, wie wichtig es ist, sich in der IG Metall zu organisieren, so Boekhoff. „Bessere Argumente als dieses Ergebnis gibt es wohl nicht.“

# Aktive Handwerksarbeit

Mit der „Offensive Handwerk“ will die IG Metall die Tarifbindung im Handwerk verbessern. Die Offensive, die auf der Bundeshandwerkskonferenz der IG Metall vorgestellt wurde, soll zentral auch zur tarifpolitischen Wende beitragen.

Die diesjährige Bundeshandwerkskonferenz der IG Metall in Frankfurt/Main stand am 23. und 24. November ganz im Zeichen der kürzlich gestarteten „Offensive Handwerk“ der Gewerkschaft. Ziel der Kampagne sei es, die Durchsetzungskraft der IG Metall im Handwerk zu stärken und mehr HandwerkerInnen für die „besser-statt-billiger“-Strategie der Gewerkschaft zu gewinnen, erklärte der Zweite Vorsitzende der IG Metall Detlef Wetzel. „Wir brauchen gute Tarifverträge, die gute Arbeit

mit gerechten Einkommen entlohnen, um das Handwerk gerade für junge Menschen attraktiv zu machen“, so Wetzel.

Der aktuelle Fachkräftemangel im Handwerk eröffne neue Chancen für die Tarifpolitik der IG Metall, erklärte auch Hartmut Meine, Bezirksleiter der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, auf der Konferenz. „Letztlich werden die Erfolge der IG Metall davon abhängen, dass wir die Zahl der Mitglieder und die Konfliktfähigkeit vor allem in den größeren Handwerksbetrieben erhöhen“, so Meine.

Denn diese größeren Handwerksbetriebe finden sich auch in IG Metall-Branchen immer häufiger, wie Dr. Stefanie Weimer vom

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) München erklärte. Laut ISF-Analyse sei der Strukturwandel im Handwerk von zwei Phänomenen geprägt: Einerseits eine Zunahme von Kleinstbetrieben mit Solo-Selbstständigen, andererseits eine wachsende Zahl von großen „Handwerkskonzernen“. Beide Entwicklungen würden Druck auf die typischen Handwerksbetriebe mit mittlerer Größe ausüben.

In mehreren Arbeitsgruppen diskutierten die TeilnehmerInnen der Konferenz vor diesem Hintergrund einzelne Ansätze der Kampagne – zum Beispiel eine verbesserte Betriebsratsarbeit, eine erfolgreiche Tarifpolitik im Handwerk oder neue Wege, um junge Beschäftigte und Azubis im Handwerk für die IG Metall zu gewinnen.

Detlef Wetzel zur „Offensive Handwerk“

## „Betriebliche Prozesse mitgestalten“

Im Interview erklärt der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Detlef Wetzel, was es mit der „Offensive Handwerk“ auf sich hat.

### Was ist das Motiv für die „Offensive Handwerk“?

Wir wollen das Image der IG Metall als Gewerkschaft im Handwerk mit seinen viel-

fältigen Branchen stärken und mehr Handwerker für uns gewinnen. Nur dann wird die Stimme dieser Kolleginnen und Kollegen gehört: in der IG Metall und in den Betrieben.

### Also, es geht um mehr als reine Mitgliederwerbung, die ja auch wichtig ist?

Ja. In der „Offensive Handwerk“ steckt mehr. Wir wollen Gas geben für Gute Arbeit und für unsere „besser statt billiger“-Strategie. Im Mittelpunkt steht, mit kompetenten Beratungsangeboten die pro-aktive Betriebspolitik zu verbessern, damit wir die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Handwerk durchsetzen können. Hierzu sollen auch externe Expertinnen und Experten herangezogen werden, die in den Betrieben und Verwaltungsstellen Betriebsräte und hauptamtliche Sekretärinnen und Sekretäre unterstützen. Unter dem Strich wird das den Beschäftigten nutzen.

### Welche Beratungsangebote soll es für die pro-aktive Betriebspolitik konkret geben?

Die „Offensive Handwerk“ bietet den Betriebsräten an, eine betriebswirtschaftliche Analyse zu erstellen. Die Arbeitnehmervertreter müssen agieren statt reagieren, wenn es um betriebliche Entgeltfragen, Arbeitszeitmodelle, Innovations- und Verbesserungsprozesse, Investitionsplanungen und Krisenvorbeugung geht. Das alles sind wichtige Fragen, um

die Arbeitsplätze der Beschäftigten und die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu sichern. Agieren heißt, die wichtigen betrieblichen Prozesse aktiv mitzugestalten.

### Die Beschäftigten sind das eigentliche Kapital der Handwerksfirmen. Welche Beratungsangebote gibt es hier?

Wir werden Analysen und Konzepte zur demografischen Entwicklung, zur systematischen Personal- und Nachfolgeplanung, zur Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten sowie zur alters- und altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung entwickeln. Das sind keine Pflichtprogramme. Das sind Angebote an Betriebsräte und Beschäftigte im Handwerk.

### Stichwort Entgelt: Die Einkommen im Handwerk und in der Industrie liegen weit auseinander. Wird das auch eine Rolle spielen?

Diese Entgeltunterschiede können wir nicht akzeptieren. Die Tariffucht im Handwerk bereitet uns große Sorge. Mit mehr Mitgliedern könnten wir auch mehr erreichen. Denn wir machen Tarifpolitik nicht nur für die Beschäftigten, sondern aktiv mit ihnen. Die „Offensive Handwerk“ soll diesen Prozess vorantreiben.

(Das vollständige Interview ist erschienen in der Dezember-Ausgabe des IG Metall-Newsletters „Kfz-Handwerk“. Die Langversion finden Sie unter [www.handwerk.dgb.de](http://www.handwerk.dgb.de))



Copyright: IG Metall

## Arbeitsbeziehungen im Handwerk

*ExpertInnen aus Handwerk, Gewerkschaften und Wissenschaft haben Mitte Oktober Probleme und Herausforderungen im Handwerk analysiert und diskutiert. Von der Tarifbindung in ausgewählten Handwerksbranchen, über die juristische Bewertung von OT-Mitgliedschaften in Handwerksinnungen bis hin zu aktuellen Problemen im Kfz-Handwerk – fundierte Beiträge lieferten neueste Erkenntnisse.*

Das Handwerk ist trotz seiner großen wirtschaftlichen Bedeutung ein in der sozialwissenschaftlichen Forschung nach wie vor wenig beachteter Bereich. Zudem erlebt das Handwerk in den letzten Jahren einen massiven Strukturwandel. Dies sind nur einige Gründe, warum DGB und Hans-Böckler-Stiftung gemeinsam zum Workshop „Arbeitsbeziehungen im Handwerk“ eingeladen haben.

WissenschaftlerInnen aus verschiedenen Fachrichtungen haben ihre Forschungsergebnisse zu aktuellen Entwicklungen im Handwerk vorgestellt. So wie Stefanie Weimer, vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. München. Sie hat untersucht, wie sich der Strukturwandel im Handwerk auf die betriebliche und überbetriebliche Interessenvertretung auswirkt. Ein Ergebnis ihrer Studie: Auch im Handwerk breiten sich mehrgliedrige Betriebsratsstrukturen aus. Allerdings sind diese Gesamt- oder Konzernbetriebsräte auf die Unterstützung durch die Gewerkschaften angewiesen, erklärt Weimer. Ferner werden Betriebsräte zusehends zu tarifpolitischen Akteuren. Allerdings bedeutet dies, dass verstärkt Haustarifverträge auf Kosten von Flächenregelungen abgeschlossen werden. Die Wissenschaftlerin warnt vor innergewerkschaftlichen Konflikten durch verlagerte tarifpolitische Kompetenzen und fordert Gewerkschaften und Betriebsräte auf, enger zusammenzuarbeiten.

Peter John und Detlef Perner haben in ihrem Projektvortrag dargestellt, wie die historische Entwicklung der Selbstverwaltung im Handwerk verlaufen ist und wie die Beschäftigten und die Gewerkschaften in der Vergangenheit im Handwerk für Mitbestimmung gekämpft haben.

Clemens Kraetsch von der Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg hat sich mit den Tarifbeziehungen im Bau- und Metallhandwerk befasst. Er stellt eine sinkende Zahl von Mitgliedern in den Handwerksinnungen fest.

Ein Grund laut Kraetsch: Viele Unternehmen haben „keinen Sinn“ mehr für „Kollektivnutzen“. Zudem entscheiden sich viele auch aus Kosten-Nutzen-Kalkül gegen eine Innungsmitgliedschaft. Er konstatiert: Die Funktion der Innungen als Arbeitgeberverband spielt bei der Entscheidung für oder gegen einen Beitritt zu einer Innungen keine große Rolle. „Tarifpolitik ist im Alltag kaum ein Streitthema“, so der Wissenschaftler. Im Bauhandwerk spielen Innungs-Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) keine Rolle. Kraetsch prognostiziert grundsätzlich stabile Verhältnisse

Winfried Kluth, Richter am Landesverfassungsgericht Sachsen-Anhalt und Professor an der Universität Halle-Wittenberg, stellt erste Ergebnisse eines rechtswissenschaftlichen Gutachtens zur OT-Mitgliedschaft in Handwerksinnungen vor. Nach Abwägung verschiedener Argumente spricht sich Kluth gegen ein OT-Mitgliedschaften aus. So gehe diese Form zu Lasten der Tarifbindung. Zudem treffe die Koalitionsfreiheit bei Innungen nur marginal zu. Dem Beschluss des Verwaltungsgerichts Braunschweig (Urteil vom 17.03.2010, Az.: 1 A 272/08, 1 A 273/08 und 1 A 274/08) sei zuzustimmen, so Kluth. Die



*Professor Winfried Kluth erläutert die juristische Dimension von OT-Mitgliedschaften in Handwerksinnungen*

in den Branchen. Doch Innungsaustritte und personelle Veränderungen an den Spitzen der Innungen könnten jedoch zu „einer neuen Tarifpolitik führen“, bemerkt er.

Mit Blick auf das Kfz-Handwerk in Berlin analysiert Ulrich Bochum von der Gesellschaft für Innovation, Beratung und Service mbH: „Eine stabile Zukunft deutet sich zunächst nicht an.“ Als Gründe nennt er eine unrealistische Kalkulation beim Verkauf von Leasingautos auf Kosten der Händler sowie weitere Konzentrationsprozesse durch eine instabile ökonomische Lage. Die Lohnsteigerung von vier Prozent bezeichnet Bochum als positiv. Als Herausforderung für das Kfz-Handwerk in Berlin sieht er eine Aktualisierung von Tätigkeitsbeschreibungen im Entgelt-Rahmen-tarifvertrag.

Begründung der Richter: Der Gesetzgeber habe die Innungen und Innungsverbände für tariffähig erklärt, um die Tarifautonomie im Handwerk auszubauen und den Gewerkschaften einen leistungskräftigen Tarifpartner gegenüberzustellen.

Stefan Lücking, Referatsleiter bei der Hans-Böckler-Stiftung und Mitorganisator des Workshops, bedankte sich bei den ReferentInnen für die fundierten Beiträge. Er bekundet das Interesse der HBS, den Strukturwandel im Handwerk weiter wissenschaftlich zu begleiten.

Eine Dokumentation des Workshop finden Sie unter:  
<http://handwerk.dgb.de/-/5km>

Engagement von Azubis

## Projekt ausgezeichnet

Das DGB-Projekt „Arbeit und Begegnung“ der Jugendbildungsstätte in Flecken Zechlin



ist im Oktober 2012 mit dem „Steh-auf-Preis“ für Toleranz und Zivilcourage der F.C. Flick Stiftung gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Intoleranz ausgezeichnet worden. Der Grund: Eine Woche lang haben Auszubildende der Berufe Maler/Lackierer, Maurer und anderer Gewerke aus Berlin und Brandenburg unter fachlicher Anleitung gemeinsam eine Dorfkirche renoviert.



Copyright: Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin

*Die Kirche strahlt in neuem Glanz – die Azubis und ihre BetreuerInnen sind zufrieden*

Ziel ist es, Vorbehalte zwischen jungen Erwachsenen unterschiedlicher Herkunft abzubauen und ein gemeinsames Arbeitsprojekt zu starten. Alle Beteiligten lernen sich dabei intensiv kennen. Angeleitet werden sie von lebens- und berufserfahrenen AusbilderInnen und dem pensionierten Malermeister und Berufsschullehrer Horst Mark. Die Leitung wird unterstützt von einer pädagogischen Fachkraft, die gegebenenfalls auch Konflikte mit den Jugendlichen lösen kann.

Seit 2002 wird das Projekt alljährlich fortgeführt. Auf neun Baustellen (acht Kirchen, eine Behinderteneinrichtung) ist seitdem gearbeitet worden. 200 Auszubildende waren an den Arbeiten beteiligt. Partner sind unter anderem: das Forum Arbeit e.V. Berlin, Oberstufenzentren in Berlin und Brandenburg, die Bildungseinrichtung Buckow e.V., Denkmalpfleger, Gemeindegemeinderäte und engagierte BürgerInnen in den Kommunen.

Zum Abschluss wird die Arbeitswoche mit den Jugendlichen und den AusbilderInnen ausgewertet und es findet ein Essen im feierlichen Rahmen statt. Dabei werden die Arbeitsergebnisse vorgestellt und die

TeilnehmerInnen erhalten eine Urkunde über ihre Tätigkeit.

Der Preis der F.C. Flick Stiftung ermöglicht, dass das Projekt auch im kommenden Jahr fortgeführt werden kann. Das Projekt läuft bereits seit über zehn Jahren.

DHKT-Herbsttagung

## IG BAU will Altersübergangsgeld

Der stellvertretende IG-BAU-Vorsitzende Dietmar Schäfers hat auf der DHKT-Herbsttagung der Arbeitnehmer-Vizepräsidenten in Leipzig vor einer Individualisierung der Sozialversicherungen gewarnt. „Der Weg in die Individualisierung der Systeme führt in eine andere Republik.“ Schäfers fordert: „Wir müssen das System wieder auf solidarische Beine stellen.“ Eine Bürgerversicherung würde Privilegien abbauen und für eine solidarische Lastenverteilung sorgen. Für Beschäftigte zwischen dem 58. und 63. Lebensjahr, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr voll arbeiten können, will die IG BAU ein Altersübergangsgeld, also eine Art Kurzarbeitergeld, einführen. Schäfers erklärt: „Finanziert werden soll das Übergangsgeld aus Beitragsmitteln der Arbeitsagenturen, unter anderem wegen eingesparter Arbeitslosengeld-I-Leistungen, aus Steuermitteln, unter anderem wegen eingesparter Hartz-IV-Leistungen, und der Rest über eine tarifliche Umlage.“ Zudem fordert er Möglichkeiten für flexible und abgesicherte Übergänge vom Erwerbsleben in die Rente auch für ArbeitnehmerInnen im Handwerk.

HWK Südthüringen

## Ausbildungsumlage beschlossen

Nur 620 Betriebe der etwa 7.000 eingetragene Betriebe in Südthüringen bilden aus. Um zu verhindern, dass Betriebe, die nicht ausbilden, ausgebildete Fachkräfte abwerben, ohne selbst investiert zu haben, ist nun die Vollversammlung der Handwerkskammer Südthüringen aktiv geworden.

Sie hat ab dem Jahr 2013 eine Überumlage zur Ausbildungsfinanzierung beschlossen. Damit entfallen für die ausbildenden Betriebe die bisher fälligen Eigenbeiträge für die ULÜ-Lehrgänge. Die IG Metall Suhl-Sonneberg begrüßt den Vorstoß: „Eine Ausbildungsumlage ist eine alte Forderung der Gewerkschaftsbewegung. Betriebe, die selbst nicht

ausbilden wollen oder können, sollen sich zumindest an den gesamtgesellschaftlichen Kosten für Berufsausbildung beteiligen“, so Thomas Steinhäuser, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Suhl-Sonneberg. Alle Betriebe benötigen qualifiziertes Personal. Ausbildung und Qualifizierung sei hier zentraler Bestandteil. Investition in Personal, sei eine zentrale Aufgabe der Betriebe, so die IG Metall.

## Personalien

Neuer Arbeitnehmer-Vizepräsident der Handwerkskammer in Koblenz ist **Joachim Noll**. Er ist Nachfolger von **Ulrich Ferber**, 63, der nach 18 Jahren in dieser Funktion nun abgelöst wird. Wegbegleiter würdigen Ferbers Leistungen. So habe er über Jahrzehnte seinen Beitrag für das Handwerk und den guten Stand der HWK Koblenz geleistet. HWK-Präsident Werner Wittlich lobte die gute Zusammenarbeit: „Ulrich Ferber war fester und verlässlicher Bestandteil der Vollversammlung und wir werden ihn als fairen, engagierten und in der Sache durchsetzungsstarken Arbeitnehmervertreter gern in Erinnerung behalten“. Dabei liege es auf der Hand, dass die Interessen von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern nicht immer konform gingen. Ferber habe aber stets das gesamte Handwerk im Blick gehabt. Joachim Noll ist, wie Ferber, Mitarbeiter bei Mercedes-Benz in Koblenz und dort unter anderem für die Nachwuchsarbeit zuständig. Der 46-Jährige ist seit 1999 Mitglied in der Vollversammlung der HWK Koblenz, seit 2009 gehört er dem Vorstand an. Zudem ist er Delegierter der IG Metall Koblenz.



*Ulrich Ferber (links) freut sich über das sehr gute Wahlergebnis seines Nachfolgers Joachim Noll*

Copyright: HWK Koblenz

## Vizepräsidenten Bayern Treffen mit Freien Wählern

Die Arbeitnehmer-Vizepräsidenten der bayerischen Handwerkskammern haben sich in Landshut mit VertreterInnen der Landtagsfraktion der Freien Wähler zu einem Meinungsaustausch getroffen. Einig war man sich bei den Themen Fachkräftemangel, duales Ausbildungssystem und Notwendigkeit der Pflichtmitgliedschaft bei den Handwerks-



Copyright: Stolzenberg

Die TeilnehmerInnen des Treffens in Landshut

kammern. Die Vizepräsidenten unterstrichen dabei auch den Wert und die Bedeutung der Beteiligung der Arbeitnehmer in den Gremien der Handwerkskammern. Zur Sprache kamen ferner Themen wie Rente mit 67, Mindestlohn und Tarifsituation. Hier bestanden bei dem Gespräch teilweise unterschiedliche Auffassungen. TeilnehmerInnen auf Seite der Freien Wähler waren unter anderem der Fraktionsvorsitzende Hubert Aiwanger, die medien- und mittelstandspolitische Sprecherin Jutta Widmann und der handwerkspolitische Sprecher Markus Reichhart.

## DGB-Bundesvorstand Wandergesellen zu Gast

Besuch in der DGB-Bundesvorstandsverwaltung in Berlin: Die Wandergesellen Pascal Schmid, Alexander Kiefer, Philipp Görwitz, Hannes Höppner und Sebastian Schnider haben im Handwerkssekretariat in Berlin vorbeigeschaut,



Copyright: DGB

Die Wandergesellen Pascal Schmid, Alexander Kiefer, Philipp Görwitz, Hannes Höppner und Sebastian Schnider zu Gast beim DGB in Berlin

um bei einem Kaffee über ihre Erfahrungen auf der Walz zu berichten. Nach einer Stärkung ging es für die fünf weiter auf ihren Wegen. Neben einer Reiseunterstützung erhielten sie auch einen Stempel in ihr Wanderbuch.

## Antrag auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft des DGB

Der Mitgliedsbeitrag beträgt in der Regel ein Prozent des Bruttoeinkommens. Stark vergünstigte Beiträge gibt es für Studierende, Arbeitslose und Rentner. Weitere Infos unter: [www.dgb.de/service/mitglied\\_werden](http://www.dgb.de/service/mitglied_werden)

Ausfüllen, unterschreiben und an DGB-Bundesvorstand, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin schicken.

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Straße / Haus-Nr.: \_\_\_\_\_

PLZ / Wohnort: \_\_\_\_\_

Geburtsdatum: \_\_\_\_\_

Nationalität: \_\_\_\_\_ Geschlecht: \_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_

E-Mail: \_\_\_\_\_

Beschäftigung bei: \_\_\_\_\_

Beruf: \_\_\_\_\_

Beruflicher Status

Arbeiter/in  Angestellte/r  Beamtin/Beamter

Auszubildende/r  Student/in  Sonstiges

Monatl. Bruttoeinkommen: \_\_\_\_\_

Geldinstitut: \_\_\_\_\_

Konto-Nr.: \_\_\_\_\_ Bankleitzahl: \_\_\_\_\_

Datum / Unterschrift \_\_\_\_\_

Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich eventueller Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederbestandsverwaltung, der Mitgliederinformationen sowie des Beitragabzuges im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgeraustausch – mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

Ich bevollmächtige nebenstehend angekreuzte Gewerkschaft, meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit von meinem oben angegebenen Konto per Lastschrift abzubuchen. Sollte mein Konto die erforderliche Deckung nicht ausweisen, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts keine Einlöseverpflichtung. Die vorstehende Einverständniserklärung sowie die Lastschriftbevollmächtigung kann ich nur gegenüber der oben genannten Gewerkschaft widerrufen.

Datum / Unterschrift \_\_\_\_\_



## Tarifbindung Resolutionen verabschiedet

Um ein deutliches Zeichen für die Tarifbindung im Handwerk zu setzen, haben mehrere HWK-Vollversammlungen eine Resolution zum Thema verabschiedet. Bis Redaktionsschluss waren es die HWK der Pfalz (Kaiserslautern), die HWK Rheinhessen (Mainz), die HWK Freiburg und die HWK Osnabrück-Emsland. „Die Tarifbindung im Handwerk zu stärken, ist ein gutes Signal. Nur mit guter Arbeit können Fachkräfte in der Zukunft gewonnen werden“, erklärt der DGB. Weitere Kammern wollen sich der Resolution anschließen.

## Frohe Weihnachten

Ein frohes und erholsames Weihnachtsfest und einen guten Rutsch ins neue Jahr 2013 wünscht das Handwerkssekretariat des Deutschen Gewerkschaftsbundes allen Leserinnen und Lesern.



Copyright: Gerd Altmann/pixelio.de